

Vorlage-Nr. 14/412

öffentlich

Datum: 30.03.2015
Dienststelle: LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Bearbeitung: Frau Mäcke

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	16.04.2015	zur Kenntnis
Landschaftsausschuss	22.04.2015	zur Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

**Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming -
Schlussfolgerungen und Zielsetzungen**

Kenntnisnahme:

Die aus dem Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming entwickelten Schlussfolgerungen und Zielsetzungen werden gemäß Vorlage Nr. 14/412 zur Kenntnis genommen.

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

L u b e k

Zusammenfassung:

Die Verwaltung wurde mit LA-Beschluss vom 07.04.2014 beauftragt, auf der Grundlage des vorgelegten Berichtes **Schlussfolgerungen und Zielsetzungen** für den LVR in den **Themenbereichen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming** zu entwickeln und den Gremien der 14. Landschaftsversammlung vorzulegen.

Die entwickelten Zielsetzungen orientieren sich an den Themenbereichen

- Gleichstellung
- Lebensphasenorientierung – Familienfreundlichkeit – Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie
- Eigenständige Existenzsicherung
- Gender Mainstreaming.

Zielsetzungen - Gleichstellung

- Erhöhung des Anteiles von Männern in den klassischen „Frauenberufen“ – Therapie, Pflege, Betreuung - Erhöhung der Attraktivität dieser Berufsbilder/ gezielte Ansprache von Männern
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen durch die Verbesserung der Bedingungen für „Karriere und Kind“

Zielsetzungen – Lebensphasenorientierung – Familienfreundlichkeit – Vereinbarkeit von Beruf/ Karriere und Familie

- Unternehmenskultur, Führungsverständnis und ganz praktisch Organisation und Personalmanagement und – entwicklung sind aktiv und durchgängig am Konzept der Lebensphasenorientierung auszurichten
 - Analyse und kritische Würdigung von Organisationsvorgaben (z.B. sich aus dem Stellenplan ergebenden), die der Lebensphasenorientierung zuwiderlaufen/ Entwicklung von geeigneten Vorgehensweisen.
 - Information, Qualifizierung und Fortbildung von Führungskräften zur Lebensphasenorientierung
 - Lebensphasenorientierung als Bestandteil der LVR-Arbeitgebermarke

Zielsetzungen - eigenständige Existenzsicherung

- Breite Information und Aufklärung zum Themenbereich „Eigenständige Existenzsicherung – riskante Beschäftigungsverhältnisse“
- Beschränkung befristeter Beschäftigung auf klar umgrenzte Gründe wie z.B. Vertretung in Elternzeit/ Beurlaubung/ Sabbatical, befristete Aufgaben o.ä.
- Begrenzung unterhäftiger Beschäftigung auf festgelegte kurze Zeiträume einer Wiedereingliederung
- Ermöglichung möglichst hoher Stundenkontingente unterhalb der Vollzeitbeschäftigung.

Zielsetzungen – Gender Mainstreaming

- Gender Mainstreaming wird grundsätzlich als Kategorie der Qualitätssicherung in den Gesamtsteuerungsprozess aufgenommen.
- Fallzahlen, die sich auf Personen beziehen, werden grundsätzlich flächendeckend auch gesondert nach Geschlecht ausgewiesen. Signifikante Unterschiede werden dadurch sichtbar gemacht.
- Bei allen Konzepten und Maßnahmen und entsprechenden Vorlagen an die politische Vertretung sind bei signifikanten Unterschieden Aussagen zu Schlussfolgerungen und Handlungsansätzen zu treffen
- Bei allen Zielvereinbarungen wird eine Aussage getroffen, ob diese als genderrelevant anzusehen sind. Liegen signifikante Unterschiede im Zahlengerüst vor, ist in der Zielvereinbarung auch hierauf Bezug zu nehmen.
- Es wird von Jahr zu Jahr geprüft, ob für das jeweilige Dezernat spezielle Ziele zum Themenbereich Gleichstellung und Gender Mainstreaming festzulegen sind.

Begründung der Vorlage Nr. 14/412

Die Verwaltung wurde mit LA-Beschluss vom 07.04.2014 beauftragt, auf der Grundlage des vorgelegten Berichtes Schlussfolgerungen und Zielsetzungen für den LVR in den Themenbereich Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming zu entwickeln und den Gremien der 14. Landschaftsversammlung vorzulegen.

Der Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und GenderMainstreaming liegt als Anlage bei.

L u b e k

Bericht der LVR – Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming - Schlussfolgerungen und Zielsetzungen

Gliederung

1. Themenbereich Gleichstellung	S. 2
1.1. Aktuelle Situation	S. 2
1.2. Zielsetzungen	S. 3
2. Themenbereich Lebensphasenorientierung – Familienfreundlichkeit – Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie	S. 3
2.1. Aktuelle Situation	S. 3
2.2. Zielsetzungen	S. 4
3. Themenbereich : eigenständige Existenzsicherung	S. 5
3.1. Aktuelle Situation	S. 5
3.2. Zielsetzungen	S. 6
4. Themenbereich Gender Mainstreaming	S. 7
4.1. Aktuelle Situation	S. 7
4.2. Zielsetzungen	S. 8

Bericht der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Die Verwaltung wurde mit LA-Beschluss vom 07.04.2014 beauftragt, auf der Grundlage des vorgelegten Berichtes **Schlussfolgerungen und Zielsetzungen** für den LVR in den **Themenbereichen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming** zu entwickeln und den Gremien der 14. Landschaftsversammlung vorzulegen. (Alle im Folgenden genannten Zahlen beruhen auf der im Bericht enthaltenen Analyse der LVR-Beschäftigtenstruktur.)

1. Themenbereich Gleichstellung

Merkmal für eine gelungene Gleichstellung der Geschlechter im LVR ist eine ausgewogene LVR-Beschäftigtenstruktur, in der Frauen und Männer in allen Bereichen und Aufgabenfeldern, auf allen Hierarchieebenen in etwa gleichermaßen vertreten sind.

1.1. Aktuelle Situation

- Rund zwei Drittel der Mitarbeitenden des LVR sind Frauen.
Rund 4/5 der Belegschaft (Frauen und Männer) des LVR sind in Dienststellen tätig, in denen eher weiblich konnotierte Berufe in Pflege, Therapie, Betreuung und Erziehung prägend sind.
In diesen Bereichen ist der Frauenanteil besonders hoch - bis zu 81% (LVR-Förderschulen: 81%, LVR-HPH: 72%).
Lediglich bei LVR-InfoKom liegt der Frauenanteil mit 32% deutlich unter 50%.
Die hohen Anteile von Frauen in den eher weiblich konnotierten Berufen sind ebenso wenig LVR-spezifisch wie ihr geringerer Anteil im Bereich der IT. Von einer grundsätzlichen deutlichen Veränderung ist kurz- und mittelfristig nicht auszugehen.

Dennoch gilt, dass eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Tätigkeitsfeldern als vorteilhafter anzusehen ist, dies vor dem Hintergrund der Zielsetzung der Gleichstellung und gleichen Teilhabe beider Geschlechter einerseits, andererseits ist eine ausgewogene Beschäftigtenstruktur insbesondere in Bereichen, in denen es um die Pflege, Therapie und Betreuung von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern geht, wünschenswert. Stichworte sind hier das Recht auf Pflege durch gleichgeschlechtliche Betreuungspersonen oder die Notwendigkeit von Rollenvorbildern (role-models).

- Der Anteil von Frauen in Führungspositionen und höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen ist auf um die 30% (40% über alle Führungsebenen) angestiegen, stagniert dort aber in den letzten Jahren. Die kritische Masse ist erreicht, der Beweis, dass Frauen gleichermaßen für Führungspositionen geeignet sind, ist längst erbracht. Frauen werden nicht diskriminiert, wenn sie sich für Führungspositionen bewerben. Dennoch sind sie immer noch deutlich unterrepräsentiert. Als wesentliche Gründe hierfür sind zu nennen:
 - o Führung ist in weiten Teilen immer noch mit dem 1 ½ -Personen-Modell - im Hintergrund der Führungskraft steht eine weitere Person, die sie von familiären Verpflichtungen frei hält - verbunden. Die Folge ist: Das Potential von Frauen, die dem nicht entsprechen können, bleibt in weiten Teilen ungenutzt.
 - o Frauen mit Kindern finden keine ausreichenden Bedingungen vor, die sie ermutigen und unterstützen, sich auf Führungspositionen zu bewerben und diese auszufüllen.

1.2. Zielsetzungen

1.2.1. Erhöhung des Anteiles von Männern in den klassischen „Frauenberufen“ – Therapie, Pflege, Betreuung/ Erhöhung der Attraktivität dieser Berufsbilder/gezielte Ansprache von Männern

Entgegen steht dem eine traditionelle Zuordnung dieser Berufe zur traditionellen Frauenrolle „Pflegen, Betreuen, Sorgen“ und eine immer noch geringere gesellschaftliche Wertigkeit dieser Tätigkeiten aus verschiedenen Gründen wie z.B. den überholten, aber dennoch nachwirkenden Annahmen,

- dass es sich um Tätigkeiten handelt, die Frauen aufgrund ihrer Rolle in der Familie besser oder sowieso „von Natur“ aus können,
- sie lediglich „Zuverdienerinnen“ sind und keine Familie ernähren müssen.

In den traditionell eher männerdominierten Interessenvertretungsstrukturen spielten ihre Interessen über Jahrzehnte eine nachgeordnete Rolle.

Das Ziel der Erhöhung der Attraktivität dieser Berufsbilder für Männer, von der im Übrigen auch die beschäftigten Frauen profitieren würden, und eine gezielte Ansprache zu ihrer Gewinnung ist im gesamtgesellschaftlichen Kontext zu sehen und grundlegend auch nur hier zu erreichen.

Erste Schritte:

Diese Zielsetzungen werden

- **in die LVR-internen übergreifenden Überlegungen zum Thema Arbeitgeberattraktivität eingehen,**
- **in die Zielvereinbarungen zum LVR-Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming mit den hierfür zuständigen Dezernaten aufgenommen.**

1.2.2. Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen – Bedingungen verbessern für „Karriere und Kind“

Diese Zielsetzung bettet sich ein in den Themenbereich 2 und wird dort im Weiteren behandelt.

2. Themenbereich Lebensphasenorientierung - Familienfreundlichkeit - Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie

Jegliche auf Gleichstellung orientierte Zielsetzung gerät an ihre Grenzen,

- wenn das Thema der Sorge für Familienangehörige in unterschiedlichen Lebensphasen nicht einbezogen wird,
- wenn den entsprechenden gesamtgesellschaftlichen Veränderungsprozessen in der Organisation nicht Rechnung getragen wird.

2.1. Aktuelle Situation

Die klassische Unternehmens-/Behördenstruktur und -kultur, in der Führung und höherwertige Dienstposten/Stellen mit lückenloser Vollzeitbeschäftigung verknüpft sind, ist auch im LVR weitgehend ungebrochen.

Trotz der enorm hohen Frauenanteile von bis zu 80% je nach Dienststelle wird vielfach von **dem Mitarbeiter** ausgegangen und gesprochen, dessen familiäre Belange von nicht oder nur in geringem Umfang berufstätigen Familienangehörigen geregelt und erledigt werden.

Das verstellt den Blick auf Realitäten und daraus abzuleitende Notwendigkeiten.

Zahlreiche Untersuchungen und Studien zum Thema Arbeitswelt kommen weitgehend zu den immer wieder selben Schlüssen:

- **„Die Organisation der beruflichen Lebensverläufe stimmt heute nicht mehr mit der familiären Lebensführung überein.“-**

so ganz aktuell *Betram, Hans/Deuflhard, Carolin(2015): „Die überforderte Generation. Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft“.*

Weitere Stichworte sind in diesem Kontext „die gehetzte Generation“, „rush hour des Lebens“ und nicht zuletzt „Generation Y“ als diejenige, die aufgrund der demografischen Situation womöglich sogar die Chance hat, sich klassisch ausgerichteten Arbeitgebern zu verweigern.

Im Übrigen werden Frauen neben Personen mit Migrationshintergrund (Frauen und Männer) als zentrale Potenzialgruppe auf dem Arbeitsmarkt angesehen (*siehe Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung, 12.02.2015*)

Worauf müssen Arbeitgeber also jetzt und zukünftig reagieren:

- Eine bestens qualifizierte Frauengeneration will zunehmend anspruchsvolle und ggf. mit Führung verbundene Tätigkeiten mit der Verantwortung in der Familie vereinbaren; darüber hinaus muss die eigenständige Existenzsicherung sichergestellt sein – beides führt häufiger zum Wunsch nach „längerer Teilzeit“ (25 - 35 Stunden)
- Männer wollen sich stärker in der Familie einbringen, mehr sein als der „Ernährer“- . In zunehmend egalitären Partnerschaften geraten auch sie in das potentielle Konfliktfeld zwischen Beruf und Familie: Die Person, die zu Hause den Rücken frei hält, gibt es für sie vielfach nicht mehr. Sie wünschen sich häufiger eine „kürzere Vollzeit“ oder Vollzeit ohne Überstunden (30-40 Stunden).
- Insgesamt findet hier eine Annäherung der Erwartungen der Geschlechter statt, die auch in Hinblick auf gesellschaftliche Geschlechtergerechtigkeit wünschenswert, ja geboten ist.

2.2. Zielsetzungen

Unternehmenskultur, Führungsverständnis und ganz praktisch Organisation und Personalmanagement und –entwicklung sind aktiv und durchgängig am Konzept der Lebensphasenorientierung auszurichten. Dazu gehören:

2.2.1. Analyse und kritische Würdigung von Organisationsvorgaben (z.B. sich aus dem Stellenplan ergebenden), die der Lebensphasenorientierung zuwiderlaufen/ Entwicklung von geeigneten Vorgehensweisen mit der Zielsetzung

- der Erleichterung der Anpassung der Arbeitszeitvolumina an veränderte Lebensphasen, auch in kürzeren Abständen und mehrfach,
- des Angebots vollzeitnaher Beschäftigung an Männer und Frauen, die Beruf und Familie zu vereinbaren haben,
- vollzeitnahe Beschäftigung als eine Regelarbeitszeit
- gezielte Erprobung und Evaluation von Modellen von Führung und Leitung --
 - in vollzeitnaher Teilzeitbeschäftigung
 - mit geteilter Leitung/Führung

Erste Schritte:

Ein Konzept für ein Pilotprojekt im Dezernat 7 zur vollzeitnahen Beschäftigung wird entwickelt.

2.2.2. Information, Qualifizierung und Fortbildung zur Lebensphasenorientierung

- Führungskräftequalifizierung in Hinblick auf Führung und Lebensphasenorientierung
- Führungs- und Leitungspositionen für Menschen in der rush hour des Lebens - kreativer Umgang mit der Leitungsrolle
- Ausrichtung der Personalentwicklung am Konzept der Lebensphasenorientierung
- aktive Rückkehrbegleitung in und nach Elternzeit/Beurlaubung

Erste Schritte:

- **Entwicklung eines Seminarangebotes „Familiengerecht Führen-Lebensphasenorientierung“**
- **Handreichung für Führungskräfte zu den Themenbereichen Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie**
- **Empfehlungen für Frauen zu Beginn der Vereinbarkeitssituation**

2.2.3. Lebensphasenorientierung als Bestandteil der LVR-Arbeitgebermarke

- Ansprache von Frauen am Ende der Familienphase als ausdrückliche Zielgruppe von Personalgewinnung am Arbeitsmarkt (auch für die Ausbildung)

Positiv zu vermerken: **Äußere Rahmenbedingungen** im Sinne einer gelingenden parallelen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind im LVR zunehmend schon geschaffen in Form konkreter Unterstützung durch z.B. Kinderbetreuungsangebote, Beratung und Unterstützung bei akuten Problemstellungen/Engpässen im familiären Umfeld.

3. Themenbereich: eigenständige Existenzsicherung

3.1. Aktuelle Situation

Die Notwendigkeit einer eigenständigen Existenzsicherung für Frauen wird zunehmend deutlicher. Weibliche Patchwork-Berufsbiografien mit längeren Berufsunterbrechungen, langen Phasen von Teilzeitbeschäftigung in zum Teil riskanten Beschäftigungsformen – dem immer noch problematischen Nebeneinander von Beruf und Familie geschuldet – führen immer häufiger in die (Alters-)Armut.

Die Sicherung der individuellen Existenz, unabhängig vom Lebens- und Familienmodell, also auch im Falle einer Veränderung familiärer Konstellationen z.B. durch Trennung oder Tod von Angehörigen, erweist sich als zunehmend unverzichtbar. Angesichts aktueller Lebensrealitäten und der insgesamt tendenziell sinkenden Renten gibt es keine Sicherheit jenseits der eigenständigen Existenzsicherung.

Mit Blick auf den gesamten Lebensverlauf muss es möglich sein, Ansprüche auf eine eigenständige Absicherung für Zeiten zu erwerben, in denen keiner oder nur eingeschränkter Erwerbstätigkeit nachgegangen wird (Elternzeit, Pflege von Angehörigen, Arbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit und Alter). Dass dies bei Berufsunterbrechungen, deutlich reduzierter Arbeitszeit und in riskanten Beschäftigungsverhältnissen nicht gelingen kann, liegt auf der Hand. Hier sind auch Arbeitgeber in der Verantwortung.

Faktoren, die für eine eigenständige Existenzsicherung grundsätzlich riskant sind, sind neben den seltener werdenden längeren Phasen der Berufsunterbrechung:

- **befristete Beschäftigung**
1606 Personen, 9,4% aller Beschäftigten waren zum Berichtszeitpunkt befristet beschäftigt. Bei den Frauen lag der Anteil bei 10,5% (1131 Frauen), bei den Männern bei 7,6% (475 Männer).
70% aller befristet Beschäftigten sind Frauen.
- **unterhäftige Beschäftigung**
2,4 % aller Männer und 6% aller Frauen im LVR arbeiten mit einer Arbeitszeit von unter 50%, 81% aller unterhäftig Beschäftigten sind Frauen.
- **Teilzeitarbeit, mit eher niedrigen Stundenkontingenten, sei dies individuell gewünscht oder organisatorisch vorgegeben**
7,1% aller Männer und 24,9% aller Frauen im LVR arbeiten mit Arbeitszeitkontingenten von 50- 70%, 81% aller Beschäftigten in dieser Gruppe sind Frauen.

Von Beschäftigungsverhältnissen, in denen keine eigenständige Existenzsicherung erzielt werden kann, sind im LVR - wie anderswo auch – Frauen signifikant stärker betroffen. Hier pauschal den Abbau solcher Beschäftigungsverhältnisse zu fordern, greift jedoch zu kurz.

Zu berücksichtigen ist bei der Betrachtung:

- Befristete Beschäftigung findet in vielen Fällen statt, weil es Elternzeit oder Beurlaubung, zukünftig ggf. auch durch die Zeitwertkonten finanzierte Sabbaticals, zu überbrücken gilt.
- Teilzeitarbeit – unterhäftig oder mit eher niedrigen Stundenzahlen – wird von vielen als wichtiges Element für einen raschen Wiedereinstieg gesehen, ist häufig Voraussetzung, überhaupt wieder erwerbstätig zu sein. In vielen Fällen ist die Alternative, die Erwerbstätigkeit (weiter) komplett zu unterbrechen.
- Im HPH- Bereich z.B. werden vielfach von vorne herein nur Teilzeitarbeitsverhältnisse angeboten, da die Arbeit in den Wohngruppen dies nahelegt. Vollzeitarbeit ist zum Teil nur mit geteilten Diensten möglich, die in der Regel in Hinblick auf die Vereinbarung von Beruf und Familie als ungünstig angesehen und abgelehnt werden.
- In den LVR-Förderschulen sind 34-Stunden-Verträge vorgegeben, hierüber ist es möglich, dass die Mitarbeiterinnen in Therapie und Pflege dort in den Schulferien, die ja deutlich über den gängigen Urlaubsanspruch hinaus gehen, frei haben. Die Versorgung von Schulkindern ist damit gewährleistet, die existenzsichernde Beschäftigung nicht.
- In den Bereichen, die dem Stellenplan unterliegen, wird den Beschäftigten sehr häufig nahe gelegt, sich zwischen einer halben und einer ganzen Stelle zu entscheiden, weil dies für die Besetzung von Stellen und die Arbeitsorganisation unkomplizierter ist (siehe auch 2.1.).

3.2. Zielsetzungen

3.2.1. Breite Information und Aufklärung zum Themenbereich „Eigenständige Existenzsicherung - riskante Beschäftigungsverhältnisse“

3.2.2. Beschränkung befristeter Beschäftigung auf klar umgrenzte Gründe wie z.B. Vertretung in Elternzeit/Beurlaubung/Sabbatical, befristete Aufgaben o.ä.

3.2.3. Begrenzung unterhäftiger Beschäftigung auf kurze festgelegte Zeiträume einer Wiedereingliederung

3.2.4. Ermöglichung möglichst hoher Stundenkontingente unterhalb der Vollzeitbeschäftigung (Die Vorgehensweise hierzu ist dienststellenspezifisch anzulegen.)

Erste Schritte:

- **Erweiterung der detaillierten Analyse der befristeten Beschäftigungsverhältnisse nach Dezernaten/Dienststellen um die Kategorie Geschlecht**
- **Analoge Analyse unterhäftiger Beschäftigungsverhältnisse**
- **Zusammenstellung von Informationen zum Thema „Existenzsichernde Beschäftigung“ für Mitarbeitende.**

4. Themenbereich Gender Mainstreaming

4.1. Aktuelle Situation

Das Bemühen um Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie findet sich zunehmend im LVR-Gesamtsteuerungsprozess wieder. Auf Gleichstellung und Gender Mainstreaming abzielende Regelungen werden zunehmend in den LVR- Gesamtsteuerungsprozess integriert, während sie in der Vergangenheit eher „nebenher“ galten.

Zwischen der Landesdirektorin und den jeweiligen Dezernatsleitungen werden Zielvereinbarungen abgeschlossen. Allen Zielvereinbarungen sind Vorbemerkungen beigefügt, in denen auch auf die Berücksichtigung des Gender Mainstreaming - Ansatzes abgestellt wird:

„Das Prinzip des Gender Mainstreamings ist handlungsleitendes Prinzip in allen Aufgabenbereichen des LVR.

Die zwischen der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming und der Dezernatsleitung vereinbarten Ziele zum Aktionsplan für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming konkretisieren die Zielvereinbarung in Hinblick auf diese Themenstellungen.“

Die regelmäßige und nachhaltige Umsetzung dieser Vorgaben ist noch nicht etabliert. Keineswegs immer wird geprüft, ob es in den einzelnen LVR-Handlungsfeldern Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt und sich hieraus ein Handlungsbedarf ergibt.

Im Zuge der zunehmenden Sensibilisierung auch für andere Diskriminierungstatbestände - *Befähigung/Behinderung, Ethnische Zugehörigkeit/Herkunft, sexuelle Orientierung, Weltanschauung/Religion, Alter etc., entsprechend EU-Gleichbehandlungsrichtlinien und Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz(AGG)* – wird aktuell einerseits deutlich, dass sich diese noch verstärken können (Mehrfachdiskriminierung). Dies wird z.B. in Art. 6 der UN-BRK auch ausdrücklich benannt.

Andererseits besteht die Gefahr, bei der Subsummierung aller Kategorien unter einen allgemeinen „Gender-/Diversity-/Vielfalt-Begriff“, nicht mehr weiter zu differenzieren und mit dessen Benennung das Thema als „erledigt“ zu betrachten.

Demgegenüber benötigen alle Kategorien eine differenzierte Wahrnehmung. Ausgehend von der Lebenswirklichkeit knüpft Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG an das Geschlecht als übergeordnetes Unterscheidungsmerkmal, als Basis-Differenzierung, einen Handlungsauftrag, der auch für den Umgang mit den weiteren genannten Querschnittsthemen der Strukturierung dient.

4.2. Zielsetzungen

4.2.1. Gender Mainstreaming wird grundsätzlich als Kategorie der Qualitätssicherung in den Gesamtsteuerungsprozess aufgenommen.

4.2.2. Fallzahlen, die sich auf Personen beziehen, werden grundsätzlich flächendeckend auch gesondert nach Geschlecht ausgewiesen. Signifikante Unterschiede werden dadurch sichtbar gemacht.

4.2.3. Bei allen Konzepten und Maßnahmen und entsprechenden Vorlagen an die politische Vertretung sind bei signifikanten Unterschieden Aussagen zu Schlussfolgerungen und Handlungsansätzen zu treffen

4.2.4. Bei allen Zielvereinbarungen wird eine Aussage getroffen, ob diese als genderrelevant anzusehen sind. Liegen signifikante Unterschiede im Zahlengerüst vor, ist in der Zielvereinbarung auch hierauf Bezug zu nehmen.

4.2.5. Es wird von Jahr zu Jahr geprüft, ob für das jeweilige Dezernat spezielle Ziele zum Themenbereich Gleichstellung und Gender Mainstreaming festzulegen sind.

Es wird zukünftig entsprechend der Zielsetzungen verfahren.